

mai 2022

FERC

263 rue de Paris - Case 544
93515 Montreuil Cedex

01-55-82-76-12

ferc@cgt.fr

www.facebook.com/FercCGT/



La note de la FERC sur ...

... une décision de la Cour de Cassation (désignation DS)

De l'impossibilité de désigner un·e délégué·e syndical·e membre suppléant·e du CSE dans les établissements de moins de 50 salarié·es

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient de rendre de nouveaux arrêts sur cette question le 23 mars 2022 (Cass. soc. 23 mars 2022, 20-16333 ; 20-21449 et 20-21449).

Elle se réfère explicitement à sa jurisprudence constante antérieure relative aux délégué·es du personnel, transposable au CSE.

La Cour de cassation, selon une jurisprudence constante (Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-42.269, Bull. 2008, V, n° 184) précise **que sous réserve de conventions ou d'accords d'entreprise comportant des clauses plus favorables**, dans les entreprises de moins de cinquante salarié·es, seul·e un·e membre du CSE titulaire disposant d'un crédit d'heures, à ce titre, peut être désigné·e comme délégué·e syndical·e.



Toutefois, si la Cour de cassation admet la possibilité pour un·e membre suppléant·e du CSE de pouvoir être désigné·e comme délégué·e syndical·e dans les entreprises de moins de 50 salarié·es, c'est uniquement à la condition que **celui-ci/celle-ci dispose de façon effective d'un crédit d'heures de délégation** en application, soit :

- des dispositions de l'article L.2315-9 du code du travail (répartition entre titulaires et suppléant·es des heures de délégation),
- des clauses du protocole préélectoral,
- du fait qu'il remplace momentanément un·e membre titulaire,
- en application d'un accord collectif dérogatoire.

Concernant plus spécifiquement le partage des heures de délégation entre titulaires et suppléant·es, la désignation d'un·e membre suppléant·e du CSE en tant que délégué·e syndical·e sera possible à la condition que celui-ci/celle-ci justifie d'un partage des heures de délégation en vertu d'un accord écrit conforme aux dispositions des articles L.2315-9 et R.2315-6 du code du travail. Ce qui suppose que l'employeur se soit informé·e de la volonté de répartition de crédits d'heures entre les élu·es titulaires et suppléant·es, qu'il y ait une répartition mensuelle des heures et l'indication du nombre d'heures mutualisées dans le document remis à l'employeur·se.

